

А.А. Воронина¹
Екатеринбург

СПЕЦИФИКА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

В статье рассмотрены структура и особенности правового регулирования рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу. Проведен анализ нормативных правовых актов, а также практических аспектов, что позволило выявить проблемы правового регулирования рабочего времени рассматриваемой категории работников.

Ключевые слова: рабочее время, учебная нагрузка, режим рабочего времени, контактная работа.

A.A. Voronina
Yekaterinburg

SPECIFIC CHARACTER OF THE OPERATING TIME OF THE SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL WORKERS

In the article the structure and the special features of the lawful regulation of the operating time of pedagogical workers, in reference to the professorial-teaching staff, are examined. Is carried out the analysis of normative lawful reports, and also practical aspects, which made it possible to reveal the problems of the lawful regulation of the operating time of the category of workers in question.

Keywords: operating time, training load, regime of operating time, contact work.

Изменения в сфере высшего образования России последних лет повлекли определенные трансформации в процессе организации рабочего времени преподавательского состава вузов. Возникла необходимость изменения и правового регулирования рабочего времени педагогических работников вузов. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) под рабочим понимается время, в течение которого работник обязан выполнять свои трудовые обязанности. Рабочее время педагогических работников имеет свои особенности в силу специфики содержания педагогической деятельности в целом, которая состоит в разноплановости, многозадачности, повышенной социальной ответственности.

Законодательно обозначена специфика и выделена структура рабочего времени педагогических работников, которая определена выполняемыми ими трудовыми функциями. Согласно ч. 6 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании

¹ **Воронина Алла Аркадьевна** – кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой права Российского государственного профессионально-педагогического университета. Екатеринбург. Россия.

в Российской Федерации», в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом. Рабочее время является нормируемой частью трудового договора. Согласно ст. 333 ТК РФ, для педагогических работников установлено рабочее время сокращенной продолжительности – не более 36 часов в неделю. В данной норме учтены особенности педагогической деятельности, включающие постоянное интеллектуальное и эмоциональное напряжение, необходимость постоянного повышения квалификации, подготовку к занятиям и другие факторы. Названные статьи носят общий характер и распространяются на все категории педагогических работников, включая и работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС).

Несмотря на множество общих правовых норм, регулирующих рабочее время педагогических работников, имеются и нормы, устанавливающие особенности регулирования рабочего времени исключительно ППС. Можно сказать, что по объективным причинам ППС является особым субъектом в категории педагогических работников. Согласно Номенклатуре должностей педагогических работников, к должностям ППС отнесены такие должности, как ассистент, декан факультета, начальник факультета, директор института, начальник института, доцент, заведующий кафедрой, начальник кафедры, заместитель начальника кафедры, профессор, преподаватель, старший преподаватель. Перечень должностей, относящихся к ППС, является исчерпывающим.

Исходя из законодательной конструкции, в структуре рабочего времени преподавательского состава можно выделить «базовую» часть, включающую нормируемую учебную работу (нагрузку), размер которой, как правило, влияет на размер ставки заработной платы, и часть рабочего времени, включающую другие виды работ (научно-исследовательскую, методическую, воспитательную, организационную). Таким образом, специфика рабочего времени преподавательского состава тесно связана с содержанием осуществляемой трудовой деятельности.

Нормы учебной нагрузки установлены приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Несмотря на то, что категория «учебная нагрузка» хорошо известна, ее правовой дефиниции ни один нормативный правовой акт не дает. Более того, в нормативных правовых актах наряду с учебной нагрузкой используются в качестве синонимов учебная работа и преподавательская работа. Обращает на себя внимание и факт, что для разных категорий педагогических работников по-разному терминологически и содержательно определена данная правовая категория, что актуализирует рассмотрение данного понятия.

Руководствуясь п. 6.3 вышеназванного приказа, можно определить, что учебная нагрузка применительно к ППС – это контактная работа обучающихся с преподавателем. Понятие «контактная работа» является относительно новым, а в связи с тем, что контактная работа является «нагрузкообразующей» величиной, необходимо определить ее содержание. Примечательно также, что понятие «контактная работа» используется в нормативных актах исключительно применительно к ППС.

Впервые контактная работа была обозначена в п. 54 приказа Минобрнауки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (в настоящее время данный акт утратил силу). В этом нормативном акте однозначно было определено, что контактная работа включает занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, групповые консультации и (или) индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, а также аттестационные испытания промежуточной аттестации обучающихся и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся.

В действующем приказе Минобрнауки с аналогичным названием от 05 апреля 2017 № 301 в п. 31 контактная работа определена несколько иначе: это занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, групповые консультации и (или) индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации. Из видов контактной работы исчезли промежуточная аттестация, итоговая (государственная) аттестация. Согласно п. 30 этого же нормативного акта, учебные занятия по дисциплинам (модулям), промежуточная аттестация обучающихся и итоговая (государственная итоговая) аттестация обучающихся проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся, практика – в форме контактной работы и в иных формах, определяемых организацией. Такой подход министерства позволил на уровне образовательной организации

исключать из учебной нагрузки, формирующейся в ставки ППС, как все виды практик, так и итоговую аттестацию, включая руководство выпускными квалификационными работами. Безусловно, эти часы все равно остаются учебной нагрузкой, которую надо выполнять, поэтому эти часы переводятся в почасовой фонд. Однако на практике возникают ситуации, когда объем учебной нагрузки почасового фонда превышает возможности соответствующей кафедры по ее выполнению на условиях почасовой оплаты, так как имеется ограничение в размере 300 часов в течение учебного года на одного работника.

Кроме того, такие изменения привели к снижению числа ставок, выделяемых на кафедру. Возникли ситуации снижения размера ставки у конкретных работников (например вместо 1,0 ст. только 0,5 ст. или 0,75 ст.) при имеющейся достаточной нагрузке в почасовом фонде, что, безусловно, вызывает обоснованное негодование. Как следствие, возникает необходимость изменения трудового договора, причем с согласия работника, поскольку размер занимаемой ставки является обязательным условием трудового договора. По данному вопросу высказано мнение, что в таком случае согласие работника не требуется, так как не меняется содержание трудового отношения.² Однако с такой точкой зрения вряд ли можно согласиться, так как это противоречит ст. 74 ТК РФ. Позицию работодателя в этом случае понять можно, образовательная организация формально выполнила требование о соотношении численности ППС к численности контингента обучающихся, но, думается, что исходя из действующих конституционных установок важнее все-таки обеспечение соблюдения трудовых прав работников. Ведь негативным последствием такой ситуации являются грубые нарушения работодателем трудовых прав работников. Не думается, что с изменением подхода к определению категории контактной работы и увязыванием ее с учебной нагрузкой умышленно планировалось нарушать трудовые права педагогических работников вузов.

Обращает на себя внимание факт имеющегося противоречия в части определения учебной нагрузки в приказе Минобрнауки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 и приказе Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601. А именно: согласно п.1.2 приказа № 1601, закреплено, что при определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, определенной учебным планом (индивидуальным

² *Завгородний А.В.* Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации. М.: Проспект, 2017. 288 с.

учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. Как видно из содержания этой общей нормы, в учебную нагрузку включаются все виды учебной (преподавательской) работы, что является обоснованным.

Несмотря на то, что эти нормативные акты имеют одинаковую юридическую силу, представляется, что приказ Минобрнауки № 1601 имеет большее значение по рассматриваемому вопросу, поскольку этот нормативный акт посвящен именно регулированию рабочего времени и установлению правил определения учебной нагрузки. Данное противоречие необходимо устранить и на уровне Министерства науки и высшего образования РФ уточнить категорию «учебная нагрузка», исключив привязку к контактной работе, и определить четкие границы должного поведения образовательной организации в качестве работодателя при формировании штатной численности ППС, например установить запрет на сокращение численности ППС при имеющейся достаточной учебной нагрузке.

Педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, п.7.1.2. приказа № 1601 установлен верхний предел годовой учебной нагрузки в размере не более 900 часов. Согласно п.6.1., локальным нормативным актом организации устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава. Средний объем необходим для определения штатной численности ППС, и до недавнего времени этот размер, как правило, составлял 800 часов в год. В современных условиях планирования учебной нагрузки во многих вузах за основу берется норма 900 часов для большей части преподавателей, включая профессоров и доцентов, и только для некоторых категорий (например директора института, заведующего кафедрой) устанавливается «льготная нагрузка». Формально незначительная дифференциация имеется, но фактически значительная часть нагрузки является аудиторной, что ставит ППС в сложное положение, так как не остается времени и сил на другие виды работы, в том числе и на научную.

В соответствии с п. 6.4. Порядка определения учебной нагрузки (приказ № 1601) нормы времени по видам учебной деятельности самостоятельно определяются образовательной организацией. Руководствуясь этим положением, практически каждый вуз нормы времени изменил в сторону уменьшения. В результате этого у преподавателей вузов существенно повысилась интенсивность труда. Безусловно, такие изменения привели и к изменениям качества труда и даже сути деятельности преподавателя.

Исследуя проблемы правового регулирования рабочего времени преподавателей вузов, С.М. Новрадова-Василиади приходит к выводу, что злоупотребления со стороны работодателя создают неравноправие сотрудников профессорско-преподавательского состава в различных высших учебных заведениях, поскольку нет единых требований³.

Еще более серьезная проблема в части нормирования рабочего времени ППС возникла в связи с процессом цифровизации высшего образования и удаленной работы. Создание цифрового образовательного контента не находит отражения в нормативных правовых актах, в то время как это трудозатратная работа, требующая и сил, и времени, а также высокого уровня квалификации от преподавателя. В условиях значительной перегрузки преподавателей, работающих на полную ставку заработной платы по существующим, явно завышенным, нормам учебной нагрузки, представляется, что выполнение этой работы на достаточно высоком уровне невозможно. Работа же в удаленном режиме, которая сегодня очень востребована, требует изучения, анализа реальной загруженности ППС и внесения соответствующих корректив в нормативные акты, в том числе и локальные акты вуза.

Исходя из этого, представляется, что на федеральном уровне должны быть все-таки установлены минимальные стандарты продолжительности учебной нагрузки по видам учебной работы (курсовые работы, консультации, зачеты, экзамены и др.), как это было ранее, с тем чтобы не допускать снижения уровня гарантий занятости ППС и нарушения их трудовых прав. Как справедливо отмечает Е.Н. Радикульцева, «нормирование рабочего времени предполагает государственное установление стандартов продолжительности рабочего времени. В то же время сторонам трудовых отношений должна быть предоставлена возможность разумно сочетать государственные стандарты и гибкие подходы к установлению норм рабочего времени».⁴

Таким образом, анализ источников правового регулирования рабочего времени ППС показал, что, несмотря на достаточно четкое регулирование многих вопросов, связанных с рабочим временем, имеются и проблемы. Наиболее важным вопросом, требующим урегулирования, является вопрос понятия и содержания такой правовой

³ Новрадова-Василиади С.М. Особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников в Российской Федерации (на примере научно-педагогических работников высших учебных заведений) // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право. 2017. Т. 7, № 2(23). С. 36–42.

⁴ Радикульцева Е.Н. Современные тенденции в правовом регулировании нормирования труда // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2014. С.114–117.

категории, как «учебная нагрузка». Необходимым видится установление минимальных стандартов продолжительности отдельных видов учебной работы, что позволит исключать случаи нарушения трудовых прав педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу. Актуальнейшим вопросом является значительное снижение нормы учебной нагрузки для ППС за ставку заработной платы.

Библиография

1. *Завгородний А.В.* Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации. М.: Проспект, 2017. 288 с.
2. *Новрадова-Василиади С.М.* Особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников в Российской Федерации (на примере научно-педагогических работников высших учебных заведений) // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право. 2017. Т. 7, № 2(23). С. 36–42.
3. *Радикульцева Е.Н.* Современные тенденции в правовом регулировании нормирования труда» // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2014. С.114–117.